

5. *Гаранян Н.Г.* Перфекционизм и враждебность как личностные факторы депрессивных и тревожных расстройств / Н.Г. Гаранян: автореф. ... дис. докт. психол. наук. Москва: 2010. 42 с.

6. *Гаранян Н.Г.* Типологический подход к изучению перфекционизма / Н.Г. Гаранян // Вопросы психологии. 2009. №6. С. 52-61.

7. *Грачева И.И.* Адаптация методики «Многомерная шкала перфекционизма» П. Хьютта и Г. Флетта // Психологический журнал. 2006. Том 27. № 6. С. 73-89

8. *Грачева И.И.* Уровень перфекционизма и содержание идеалов личности / И.И. Грачева: автореф. ... дис. канд. психол. наук. Москва: 2006. 26 с.

*А.А. Лыжин*

*Екатеринбург, РГППУ*

### **Профессиональная мотивация и самоотношение студентов старших курсов РГППУ**

Сегодня профессиональная мотивация считается одной из наиболее актуальных задач, важность решения которых определяется тем, что она является необходимой для эффективного осуществления трудовой деятельности. Научный и практический интерес трудовой мотивации обусловлен тем, что профессиональная мотивация определяет качество и количество труда, качество специалиста, его компетентность, профессиональность.

Вопросу профессиональной мотивации посвящены работы как российских (В. Г. Асеева, И. А. Васильева и М. Ш. Магомед-Эминова В. К. Вилюнаса, И. А. Джидарьяна, Б. И. Додонова, В. А. Иванникова, Е. П. Ильина, Д. А. Кикнадзе, Л. П. Кичатинова, В. И. Ковалёва, А. Н. Леонтьева, В. С. Магуна, В. С. Мерлин, С. Г. Москвичёва, Л. И. Петражицкого, П. В. Симонова, А. А. Файзуллаева, Ш. Н. Чхартисвили, П. М. Якобсона), так и зарубежных учёных (Х.Хекхаузена, Д. В. Аткинсона, Д.Халла, А. Г. Маслоу). Среди исследований

самоотношения следует отметить работы К. Хорни К., С.А. Будасси, А.В.Петровского, В.В. Столина и др.

Мотив (от лат. *moveo* – «двигаю») — это то, что побуждает человека к деятельности, направляя его на удовлетворение определенной потребности. Мотив есть отражение потребности, которая действует как объективная закономерность, объективная необходимость.

Термин «мотивация» был впервые употреблен А. Шопенгауэром в статье «Четыре принципа достаточной причины» (1900–1910). В самом широком смысле мотивация – это все, что вызывает активность человека: его потребности, инстинкты, влечения, эмоции, установки, идеалы и т.п. Мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом; процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации или личных целей.

Под профессиональной мотивацией понимается действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией; профессиональная мотивация формируется под влиянием факторов окружающей действительности, работы по профориентации.

На сегодняшний момент известны содержательные и процессуальные теории изучения профессиональной мотивации. Процессуальные теории мотивации объясняют выбор поведения способного привести к желательным результатам. Сюда относятся:

- Теория ожидания;
- Теория подкрепления;
- Теория справедливости.

В данных теориях имеется закономерность, заключающаяся в следующем: важным условием является то, что получается в итоге, а не то, что предшествовало ему.

Вторая категория мотивации трудовой деятельности носит название содержательные теории. Ведущими являются теория потребностей А. Маслоу; двухфакторная теория Герцберга.

Абрахам Маслоу разработал иерархию мотивов, от физиологических потребностей, таких, как голод и жажда, как нижних составляющих, до потребности в безопасности, принадлежности, любви, уважении и — как высших — потребностей в самоактуализации и достижении когнитивных и эстетических целей [4]. Он считал, что прежде, чем перейти к высшим потребностям, индивид должен получить удовлетворение нижних составляющих иерархии.

В основе теории Герцберга лежит положение о том, что существует два типа факторов, влияющих на трудовое поведение работников — факторы, связанные с внешними условиями (контекстом труда), и факторы, связанные с содержанием труда.

Самоотношение — термин, используемый для обозначения специфики отношения личности к собственному \*Я\*. Строение самоотношения может включать: самоуважение, симпатии, самопринятие, любовь к себе, чувство расположения, самооценку, самоуверенность, самоунижение, самообвинение, недовольство собой и т.д. В. В. Столин (1985) в эмоциональном самоотношении рассматривает симпатию, уважение, близость. С. Р. Пантелеев (1991) понимает самоотношения как выражение смысла \*Я\* для субъекта. Другие авторы усматривают в самоотношении переживание собственной ценности, выражающееся в чувстве самоуважения. Самоотношение обладает защитными возможностями. Человек может защищать свое \*Я\* от отрицательных эмоций и поддерживать самоуважение на относительно постоянном уровне. Одним из средств такой защиты является отрицательная самооценка, рассчитанная на возникновение положительных реакций сочувствия.

После теоретических обоснований вопросу профессиональной мотивации и самоотношения личности, было проведено исследование. Исследуемая выборка была представлена студентами старших курсов РГППУ. Общее количество – 50 человек, из них 26 девушек и 24 юноши. Для исследования профес-

сиональной мотивации и самооотношения личности студентов были применены следующие методы:

1. Теоретические методы: анализ литературных источников;

2. Эмпирические методы: «Мотивация профессиональной деятельности (методика К. Замфир в модификации А. Реана)» и «Тест-опросник самооотношения» В.В Столина и С.Р. Пантелеева.

3. Методы математической обработки: программа «Excel» и «SPSS».

В основе исследования были предположения о том, что завышенный уровень самооотношения и внутренняя мотивация студентов преобладает; существует взаимосвязь между профессиональной мотивацией и компонентами самооотношения личности студентов.

Результаты исследования могут быть полезны для прогноза профессиональной мотивации и самооотношения студентов в их будущей профессиональной деятельности.

Главной особенностью исследуемых групп явилось преобладание значения внутренней мотивацией ВМ над внешней положительной мотивацией ВПМ, а значения внешней положительной мотивации преобладают над значением внешней отрицательной мотивацией:  $ВМ > ВПМ > ВОМ$ . Таким образом, полученные значения ВМ, ВПМ и ВОМ свидетельствуют о том, что для обследуемых важна деятельность сама по себе сильнее, нежели стремление к удовлетворению иных потребностей внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д). Полученное соотношение  $ВМ > ВПМ > ВОМ$  относятся с наилучшим, оптимальным, мотивационным комплексам. Полученные данные справедливы и для группы девушек и группы юношей.

По полученным данным в группе девушек и группе юношей можно сказать, что большинство исследуемых обладает завышенным уровнем самооотношения. Также в результате исследования было выявлен высокий самоинтерес исследуемых, аутосимпатия и самоуважение.

Таким образом, предположение о преобладании завышенного уровня самооотношения и внутренней мотивации подтвердилось.

На выборке студентов РГППУ была обнаружена взаимосвязь между значением шкалы ВПМ (внешняя положительная мотивация) профессиональной мотивации и значением шкалы I (самоуважение) и шкалы IV (ожидаемое положительное отношение от других) самооотношения личности. По другим значениям шкал не было обнаружено значимых взаимосвязей.

*Панова О.В.*

*Екатеринбург, РГППУ*

### **Исследование стрессоустойчивости сотрудников МВД<sup>4</sup>**

Профессиональная деятельность сотрудников системы МВД требует определенных знаний, умений, навыков из разных профессиональных областей: юридической, психологической, социально-экономической. Специалистам, работающим в системе МВД, предъявляются определенные профессионально-квалификационные требования к содержанию профессиональной деятельности. Сотрудники силовых ведомств должны обладать социально-профессиональными компетенциями и профессионально-личностными качествами, необходимыми в работе.

Формирование профессиональных компетенций у специалистов, возникает в той или иной форме во всех сферах жизнедеятельности, что постоянно определяется возрастающей ролью человеческого фактора. Под «человеческим фактором» понимается широкий круг социально-психологических, психологических и психофизиологических свойств, которыми обладают люди, и которые, так или иначе, проявляются в их конкретной деятельности, в том числе и юридической, оказывая влияние на эффективность и качество этой деятельности. Речь идет о потребностях и способностях человека, мотивах его поведения, его

---

<sup>4</sup> Научный руководитель - канд. пед. наук, доц., Е.Г.Лопес